Niveau(x) d'enseignement : 7 Numéro EDUQ : 9570500
Centre d'intérêt : 250

Gaudet, Edithe.

Plan de cours en formation interculturelle au collégial. 3, L'éducation aux droits : prévenir le racisme / Edithe Gaudet. -- Montréal : Cégep Ahuntsic, Service des communications, 1993.
v, 48 p. ; 28 cm.

"... recherche subventionnée par CPEC/Performa de l'Université de Sherbrooke"--P. [iii]. Comprend des bibliogr. Glossaire.

ISBN 2-921078-29-5

Vedette(s)-secondaire(s) : Cégep Ahuntsic. Service des communications

Descripteur(s) : Education interculturelle * Plan de cours * Racisme * Prévention * Droits de la personne * Etude de cas * Instrument d'analyse * Collégial (Ordre d'enseignement)

Ce plan de cours se veut non seulement une réflexion approfondie sur le phénomène du racisme mais veut également faire réagir les intervenants scolaires. Il propose des moyens et des outils pour contrer le phénomène du racisme et promouvoir l'éducation aux droits. Chacun des cinq blocs de cours comprend des objectifs spécifiques, un contenu détaillé, une approche pédagogique et des suggestions de lectures. Bibliographie commentée. Instruments dans les annexes.

PLAN DE COURS EN FORMATION INTERCULTURELLE AU COLLÉGIAL

3

L'éducation aux droits: prévenir le racisme

CPE/C PERFORMA

ÉDITHE GAUDET

95-70500

PLAN DE COURS EN FORMATION INTERCULTURELLE AU COLLÉGIAL

3

L'éducation aux droits: prévenir le racisme

CPE/C PERFORMA

ÉDITHE GAUDET

30000007064730

Production :
Service des communications
Collège Ahuntsic, 9155, rue Saint-Hubert, Montréal (Québec) H2M 1Y8
Téléphone : (514) 389-5921, poste 2122

Impression :
Service de l'imprimerie du Collège Ahuntsic

Tirage :
250

Dépôt légal : 3e trimestre 1993
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale de Canada
ISBN 2-921078-29-5

71-2704

706473
v.3

Des copies supplémentaires pourront être obtenues auprès de :
Yves Fontaine
Service de consultation pédagogique, Cégep de Valleyfield
169, rue Champlain, Valleyfield (Québec) J6T 1X6
• Téléphone : (514) 377-6003 • Télécopieur : (514) 377-6035

REMERCIEMENTS

Ce document fait partie d'une série de six livrets dont voici les titres :

1. Le défi de l'immigration
2. Informations sur les communautés ethniques
3. L'éducation aux droits : prévenir le racisme
4. La santé : une approche interculturelle
5. Les habiletés à la communication interculturelle
6. La pédagogie interculturelle

Chaque document contient cinq blocs de cours, sauf le document 4 qui contient six blocs et le document 6 qui en contient sept. Chaque bloc de cours est conçu de la même façon : la durée est de trois heures, on y retrouve les objectifs spécifiques, le contenu détaillé, l'approche pédagogique et les lectures suggérées. De plus, le livret contient une bibliographie commentée et le matériel pédagogique relié à chacun des blocs de cours.

Ces livrets sont le fruit d'une recherche subventionnée par CPEC/Performa de l'Université de Sherbrooke.

Je désire d'abord remercier la Délégation collégiale du comité mixte de Performa et l'Association des répondants et des répondantes locaux des collèges affiliés à Performa d'avoir permis la réalisation de ce projet. Je remercie également les initiateurs de ce projet, Yves Fontaine, Denyse Lemay, Royal Lévesque et Armande Maltais.

Je tiens tout particulièrement à remercier Yves Fontaine du collège de Valleyfield qui a assumé le suivi administratif du projet et Denyse Lemay du collège de Bois-de-Boulogne qui a agi comme personne-ressource au niveau du contenu en interculturel. Leur encouragement et leur disponibilité m'ont été d'un grand secours pendant ces deux années.

Je remercie aussi Bernard Morin qui a assumé la gestion du budget durant le projet et je tiens à souligner l'excellent travail du Service des communications du Collège Ahuntsic.

Un gros merci à mon fils Jean-Sébastien Senécal pour ses précieux conseils en informatique.

Enfin, je voudrais remercier Ulric Aylwin, responsable du développement pédagogique au collège de Maisonneuve pour avoir cru en ce projet et m'avoir permis d'expérimenter l'ensemble du matériel pédagogique auprès d'un groupe de professeurs de ce collège durant la session d'hiver 1993.

TABLE DES MATIÈRES
L'ÉDUCATION AUX DROITS : PRÉVENIR LE RACISME

PROBLÉMATIQUE ..... page 1

BLOC 1 :
L'éducation aux droits : une composante de l'éducation interculturelle ..... page 3

BLOC 2 :
Qu'est-ce que le racisme ..... page 9

BLOC 3 :
Le racisme au quotidien ..... page 15

BLOC 4 :
Intervenir contre le racisme ..... page 19

BLOC 5 :
La prévention du racisme en classe et au collège ..... page 23

BIBLIOGRAPHIE ..... page 25

ANNEXE 1 :
Étude de cas ..... page 29

ANNEXE 2 :
Grille d'Epstein ..... page 35

ANNEXE 3 :
Grille d'analyse de la discrimination ..... page 37

ANNEXE 4 :
Grille d'analyse de la situation ..... page 39

ANNEXE 5 :
Étude de cas ..... page 41

ANNEXE 6 :
Processus de plainte ..... page 45

GLOSSAIRE ..... page 47

PROBLÉMATIQUE

> Ils sont d'abord venus chercher les Juifs, et je n'ai pas protesté, car je ne suis pas Juif. Puis ils sont venus chercher les communistes, et je n'ai pas protesté, car je ne suis pas communiste. Puis, ils sont venus chercher les syndicalistes, et je n'ai pas protesté, car je ne suis pas syndiqué. Mais quand ils sont venus me chercher, personne n'a pro esté; car il ne restait plus personne.

Pasteur Niemoeller, cité dans Les Actes du colloque «Les droits ça s'apprend», Commission des droits de la personne du Québec, 1986.

Depuis quelques années, l'intolérance et les préjugés s'expriment clairement sur la place publique au Québec.
Au début de l'été 1982, un malaise éclate au grand jour dans l'industrie du taxi : par décision administrative, les autorités aéroportuaires de Dorval délestent de ses éléments dits «indésirables», les chauffeurs noirs, le service de transport de taxi partant de l'aéroport.
Ernst Zundel, éditeur torontois de propagande pronazie et antisémite est trouvé coupable en 1985 : il soutient que l'holocauste n'a jamais eu lieu.
Le 11 novembre 1987, l'agent Allan Gosset tue Anthony Griffin.
Des graffiti néo-nazis apparaissent sur des murs d'immeubles abandonnés.
Un cimetière juif est profané; on y retrouve le signe WAR (White Aryan Resistance).
La mort d'un autre jeune Noir, Marcellus François, tué par un policier, remet sur la place publique, le débat de la discrimination par rapport à la communauté noire.
Et la liste pourrait s'allonger encore!

Nous abordons souvent la question de l'interculturel sous un angle d'échanges entre les cultures, harmonieux, presque idylliques, sans trop vouloir percevoir les relations conflictuelles qui souvent en découlent. Cette approche fournit malheureusement une fausse image de la réalité et sous-estime la force des préjugés et du racisme.

Pour parler du racisme, il faut d'abord reconnaître qu'il existe ici et ailleurs. Nous ne pouvons plus évacuer l'épineuse question du racisme. Oui ! le racisme existe chez nous. Il est ancré dans notre quotidien !

Comment le reconnaître ?

1. D'abord par un examen théorique du racisme :

Quels sont les fondements du racisme ?
Quels sont les différents aspects du racisme?
À quoi et à qui sert le racisme ?
Qu'est-ce qui est véritablement discriminatoire ?

Définir le racisme n'est pas une chose facile : qu'est-ce qui est xénophobe, qu'est-ce qui est raciste ?

2. Comment la société réagit-elle face à la discrimination ? Quelles sont les principaux articles des chartes canadienne et québécoise qui tentent de contrer la discrimination sous toutes ses formes ?

3. Comment intervenir contre la discrimination ?

Quelle est la place de l'école dans la transmission de l'idéologie raciste ?
Que puis-je faire si je suis accusé de discrimination ?
Quels sont les recours possibles ?

C'est par le biais d'une approche d'abord théorique , puis pratique, que nous aborderons cette question du racisme. Les professeurs tenteront de s'approprier les concepts de base.

On ne naît pas raciste, on le devient !

Il est important de connaître les courroies de transmission de cet apprentissage. Ce cours se veut non seulement une réflexion approfondie de ce phénomène, mais veut faire réagir les intervenants scolaires. Dans mon quotidien d'enseignant et d'enseignante, que puis-je faire ? Quels sont les outils à ma disposition ?

Bloc 1 - 3 heures

L'ÉDUCATION AUX DROITS : UNE COMPOSANTE DE L'ÉDUCATION INTERCULTURELLE

Objectifs spécifiques

Reconnaître que l'éducation aux droits est une partie intégrante de l'éducation interculturelle.
Prendre connaissance des fondements des chartes des droits de la personne au Canada et au Québec.
Définir la discrimination et apprendre à la reconnaître.

Contenu

Quelques dates à retenir :

1948 : Adoption par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies de la Déclaration universelle des droits de l'homme
1960 : Déclaration canadienne des droits
1975 : Charte des droits et libertés de la personne du Québec
1982 : Charte canadienne des droits et libertés

1. CHARTE CANADIENNE DES DROITS

La déclaration canadienne des droits (1960) a été le premier texte à reconnaître formellement les droits individuels au Canada. C'est à la suite du rapatriement de l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique que la Charte canadienne des droits et libertés est inscrite dans la constitution du Canada en 1982.

Cette charte circonscrit les pouvoirs des assemblées législatives et des gouvernements du Canada et prévaut sur toutes les lois.

La Charte garantit :

1. les libertés fondamentales (liberté de parole);
2. les droits démocratiques (droit de vote);
3. la liberté de circulation et d'établissement;
4. des garanties juridiques;
5. les droits des autochtones et les droits linguistiques.

La Charte canadienne interdit la discrimination fondée sur :

- l'âge;
- la race;
- la couleur;
- l'origine nationale ou ethnique;
- le sexe;
- la religion;
- les déficiences mentales ou physiques.

(Contrairement à la Charte québécoise, elle ne reconnaît pas les convictions politiques, l'état civil, l'orientation sexuelle, la condition sociale.)

De plus, la Charte canadienne ne s'applique qu'aux lois et activités des gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux et non pas au secteur privé (il faut avoir recours aux tribunaux plutôt qu'aux commissions des droits de la personne pour faire valoir les droits de la Charte).

2. CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

Cette loi provinciale est adoptée en 1975 et mise en application en 1976. C'est une loi à caractère fondamental, qui couvre un ensemble de droits.

> Vivre avec les autres des relations égalitaires et réciproques. Avoir des droits, c'est aussi avoir des obligations.
> Faire respecter ses droits, c'est aussi respecter et faire respecter ceux des autres.
> Toute atteinte aux droits et libertés inscrits dans la Charte constitue de la discrimination et peut faire l'objet d'un recours auprès de la Commission des droits de la personne.

Respecter la Charte : une obligation légale

Chacun de nous est protégé par la loi en cas de non-respect de nos droits et libertés. Cela signifie que chacun de nous pourrait avoir à se défendre devant la Commission des droits ou devant un tribunal face à une accusation de discrimination.

Un établissement d'enseignement, comme un collège, est aussi soumis à la Charte dans sa gestion des ressources humaines et matérielles : critères d'embauche, règles, pratiques d'emploi, aménagement des lieux et des horaires.

A. Droits fondamentaux : quels sont-ils?

1. Les libertés et droits fondamentaux (droits civils et individuels)

1. le droit à la liberté de sa personne
2. le droit à l'intégrité
3. le droit à la vie et au secours
4. les libertés d'opinion et d'expression
5. les libertés de conscience et de religion
6. les libertés d'association et de reconnaissance pacifique
7. le droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation
8. le droit au respect de sa vie privée
9. le droit au secret professionnel
10. le droit à la propriété.

2. Les droits politiques

1. le droit de présenter une pétition à l'Assemblée nationale
2. le droit de voter et de se porter candidat à une élection.

3. Les droits économiques et sociaux

1. le droit à la protection
2. le droit à l'instruction
3. le droit des personnes appartenant à des minorités ethniques de maintenir et de faire progresser leur vie culturelle
4. le droit à l'information
5. le droit à un niveau de vie décent qui respecte la santé, la sécurité et l'intégrité physique
6. le droit à la réparation

4. Les droits judiciaires

1. droits reconnus dans le processus de règlement des conflits

Un principe à retenir : il n'y a pas de droits sans obligations ou devoirs. Les mêmes droits créent les mêmes obligations.

B. Définition de la discrimination

Selon l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés, il y a discrimination lorsqu'une **distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des 14 motifs de discrimination** a pour effet de priver une personne ou un groupe de personnes de la reconnaissance ou de l'exercice de libertés et droits.

L'article 10 de la Charte définit **14 motifs de discrimination** : l'âge, la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, la grossesse, le handicap et le moyen de pallier à son handicap, la langue, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, la condition sociale, l'état civil.

> Faire de la discrimination, c'est traiter différemment des personnes ou des groupes, leur refuser les droits et libertés accordés à la majorité en invoquant certains motifs.

La Charte reconnaît deux types de discrimination :

- Discrimination directe : lorsque des personnes, à cause d'un des motifs de discrimination, sont soumises à un traitement différent de façon ouverte et avouée.

- Discrimination indirecte : lorsqu'un traitement égal produit des effets différents selon qu'on appartient à tel ou tel groupe. Elle résulte donc de règles ou de pratiques administratives, en apparence neutres, qui, appliquées de façon impartiale, produisent des effets désavantageux sur les membres d'un groupe. (Exemple : la règle du 5'8" pour être policier).

Il y a discrimination même si l'intention n'est pas là. La discrimination est le produit d'un système social. On a de plus en plus tendance à lutter contre la discrimination de façon systémique : pour la combattre efficacement, il faut changer d'autres aspects d'un système, et non seulement des attitudes et des comportements. (Exemple : programmes d'accès à l'égalité).

C. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS D'UN COLLÈGE (FACE À LA CHARTE)?

La Charte est elle-même soumise à certaines lois existantes d'un pays. Exemple : la loi 101 et l'obligation de fréquenter l'école française : dans ce cas, les droits collectifs priment sur les droits individuels.

L'article 20 apporte certaines nuances au sujet des règles et pratiques d'emploi dans une organisation. Exemple : une règle ou une pratique d'emploi qui désavantage un ou plusieurs individus peut être considérée comme non discriminatoire si l'organisation peut démontrer clairement que cette règle est nécessaire au bon fonctionnement ou qu'un changement entraînerait des coûts excessifs.

Selon l'interprétation légale de la Charte, l'employeur, dans certains cas, doit montrer sa bonne foi en proposant des mesures d'adaptation quand cela est possible. L'employé doit montrer son désir de s'intégrer à une organisation et faire certaines concessions. Exemple : un employeur pourrait refuser à un employé de s'absenter tel ou tel jour pour raison de pratique religieuse. Cependant, il aurait à prouver à la Commission des droits de la personne que la présence de cet employé est essentielle ce jour-là et que son absence constituerait une contrainte excessive (voir annexe 1 : pratique religieuse).

Lutter contre la discrimination, c'est changer des attitudes et des comportements, mais c'est aussi changer certains modes d'organisation d'un système.

Exemple : faciliter l'accès aux personnes handicapées en construisant des rampes.

Exemple : modifier certains contenus de cours pour les adapter à la réalité sociale et culturelle.

Évidemment, les étudiants et les usagers du collège ont **le devoir** d'informer le collège de leurs **besoins spécifiques.** Le collège, à ce moment, doit adopter des règles qui élimineront l'impact discriminatoire de certaines pratiques, s'il y a lieu. La Charte parle ici d'accommodement raisonnable et de contrainte excessive.

Exemple : reporter une date d'examen pour respecter une fête religieuse.

Exemple : penser à des activités équivalentes dans les cours d'éducation physique.

Exemple : offrir des cours d'appoint aux allophones.

Exemple : aménager un local de prière pour les étudiants musulmans.

Approche pédagogique

Exposé de la personne-ressource

Présentation des différentes chartes par la personne-ressource

Travail en classe à partir du jugement de la Cour suprême du Canada quant à la demande d'un employé de s'absenter du travail pour des motifs d'ordre religieux, et de la recommandation de la Fédération des cégeps à la suite de ce jugement : annexe 1

Lectures suggérées

Charte canadienne des droits et libertés

Charte des droits et libertés de la personne du Québec

Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales

Constance Leduc et Philippe-Robert De Massy, *Pour mieux vivre ensemble*, Modulo Éditeur, Commission des droits de la personne, 1988.

Ginette Brochu, Carole Deschamps et Constance Leduc, *Pour mieux vivre ensemble, Guide pédagogique*, Modulo Éditeur, Commission des droits de la personne, 1991.

Bloc 2 - 3 heures

QU'EST-CE QUE LE RACISME?

Objectifs spécifiques

Faire la distinction entre ethnocentrisme, préjugé et racisme.
Connaître les différents types de racisme.
Comprendre les fonctions du racisme.
Se sensibiliser aux effets cumulatifs de la discrimination.
Connaître et utiliser les termes les plus courants sur le racisme et la discrimination.

Contenu

1. DÉFINITION DES TERMES

A. Ethnocentrisme

Chaque groupe culturel croit que ses valeurs et ses comportements culturels sont **les meilleurs, les plus civilisés** et les plus évolués. Par conséquent, chacun a ainsi tendance à traiter les autres formes culturelles ou les différences comme barbares, conservatrices ou arriérées, allant même jusqu'à dire que **certains groupes humains n'ont pas de culture ou ont des cultures inférieures.** Ainsi, une personne ethnocentrique perçoit les Autres à travers ses lunettes culturelles et les juge en fonction de ses points de référence, de sa moralité et de son contexte. Elle compare toujours deux cultures sur la base de ses propres valeurs.
Exemple : Un professeur qui dit de ses étudiants tamouls : «Ils sont bien fins quand même».
Exemple : un journal titre : «Deux hommes et un Indien...»
Ces remarques ne sont pas méchantes, ni insidieuses ni racistes. L'ethnocentrisme, selon certains chercheurs, est un phénomène universel et contribue à maintenir l'identité culturelle d'un groupe. Il peut cependant avoir des conséquences tragiques. Il y a donc différents degrés dans l'ethnocentrisme. Il faut s'en méfier.

B. Stéréotypes et catégorisation

Le stéréotype est une **opinion toute faite** qu'on applique indistinctement à tous les membres d'un groupe. Le stéréotype est en fait un **raccourci**, une sorte de prêt-à-penser. Il résulte d'une simplification qui vient du besoin d'ordonner et de prédire les choses et qui, par conséquent, ignore les différences individuelles.

La plupart des stéréotypes comportent une part de vérité : il y a effectivement des différences réelles entre les sexes, entre les personnes appartenant à des groupes sociaux différents. Le problème du stéréotype, c'est qu'il nie l'existence de ces différences et effectue une catégorisation.

Bloc 2 - 3 heures

QU'EST-CE QUE LE RACISME?

Objectifs spécifiques

Faire la distinction entre ethnocentrisme, préjugé et racisme.
Connaître les différents types de racisme.
Comprendre les fonctions du racisme.
Se sensibiliser aux effets cumulatifs de la discrimination.
Connaître et utiliser les termes les plus courants sur le racisme et la discrimination.

Contenu

1. DÉFINITION DES TERMES

A. Ethnocentrisme

Chaque groupe culturel croit que ses valeurs et ses comportements culturels sont **les meilleurs, les plus civilisés** et les plus évolués. Par conséquent, chacun a ainsi tendance à traiter les autres formes culturelles ou les différences comme barbares, conservatrices ou arriérées, allant même jusqu'à dire que **certains groupes humains n'ont pas de culture ou ont des cultures inférieures**. Ainsi, une personne ethnocentrique perçoit les Autres à travers ses lunettes culturelles et les juge en fonction de ses points de référence, de sa moralité et de son contexte. Elle compare toujours deux cultures sur la base de ses propres valeurs.
Exemple : Un professeur qui dit de ses étudiants tamouls : «Ils sont bien fins quand même».
Exemple : un journal titre : «Deux [illegible]ames et un Indien...»
Ces remarques ne sont pas méchantes, ni insidieuses ni racistes. L'ethnocentrisme, selon certains chercheurs, est un phénomène universel et contribue à maintenir l'identité culturelle d'un groupe. Il peut cependant avoir des conséquences tragiques. Il y a donc différents degrés dans l'ethnocentrisme. Il faut s'en méfier.

B. Stéréotypes et catégorisation

Le stéréotype est une **opinion toute faite** qu'on applique indistinctement à tous les membres d'un groupe. Le stéréotype est en fait un **raccourci,** une sorte de prêt-à-penser. Il résulte d'une simplification qui vient du besoin d'ordonner et de prédire les choses et qui, par conséquent, ignore les différences individuelles.

La plupart des stéréotypes comportent une part de vérité : il y a effectivement des différences réelles entre les sexes, entre les personnes appartenant à des groupes sociaux différents. Le problème du stéréotype, c'est qu'il nie l'existence de ces différences et effectue une catégorisation.

Même si la tendance dominante est à la valorisation du groupe d'appartenance et à la dépréciation des autres groupes, les stéréotypes ne sont pas toujours négatifs. Ils peuvent être positifs comme c'est souvent le cas dans l'exotisme.

> L'exotisme valorise l'autre et l'ailleurs. Mais cet autre est le plus souvent un autre mythique, idéalisé, construit par le désir et le rêve de dépaysement... D'une certaine façon, le tourisme représente la forme actuelle et vulgarisée de l'exotisme, dans la mesure où il pose le voyage et la découverte de l'ailleurs comme une valeur en soi... Il apporte l'illusion de la connaissance sans une authentique rencontre.

Edmond Marc Lipiansky, "Communication, codes culturels et attitudes face à l'altérité", *Intercultures*, no 7, septembre 1989, p. 34.

C. Préjugés

Un préjugé, c'est une idée préconçue, soutenue par des stéréotypes. Les préjugés sont des phénomènes d'attitudes et de perception.

D. Racisme

Selon Albert Memmi

> Le racisme est la valorisation, généralisée et définitive, de différences, réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime, afin de justifier ses privilèges ou son agression.

Albert Memmi, *Le racisme*, Paris, Gallimard, 1982.

Pour Colette Guillaumin, dans son livre *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris, Mouton, 1972, le racisme présente quatre principaux points de repère :

- **croyance en l'existence de races biologiques :**
  croire qu'il existe des caractéristiques génétiques exclusives à des groupes humains. Exemple : Les Noirs ont une performance sexuelle plus élevée, car c'est une race plus proche de la nature.

- **présence de stéréotypes et de préjugés :**
  il existe une certaine logique et une gradation dans la pensée raciste. L'individu qui a plusieurs préjugés ou stéréotypes cherche constamment à les confirmer par des anecdotes. Par insécurité, il ne veut ou ne peut remettre en question ses préjugés.

- **agressivité ou discours louangeur :**
  la personne qui affirme ses connaissances sur l'Autre, l'enferme dans un carcan dont il ne peut se défaire. Il peut être l'un ou l'autre, mais n'a pas d'identité complète, à la fois par l'expression de son intelligence et de son corps. Exemple : les Haïtiens sont de très bons danseurs. Ils ont cela dans la peau. J'ai beaucoup de mal à imaginer un Noir pilote d'avion, comptable ou ingénieur. Qu'est-ce que tu veux, ces individus expriment avant tout leur sensualité : le corps prime sur l'esprit.

- **pensée pessimiste, totalisante, globalisante :**
  exemple : tout va mal dans le monde, on est envahi par des milliers et des milliers d'immigrants, beaucoup de terroristes; le Québec est une passoire, le cancer social est apporté par les autres, il faut réagir.

On retrouve toujours deux constantes :

1. l'établissement d'un rapport de domination
2. la justification de cette domination

Ainsi, on qualifie de raciste une situation qui présente ces deux caractéristiques.

2. QUELS SONT LES DIFFÉRENTS ASPECTS QUE PEUT PRENDRE LE RACISME?

A. Le racisme au quotidien ou le racisme social

C'est la forme la plus difficile à cerner et à identifier parce qu'elle se manifeste très subtilement dans des courants considérés comme anodins.
Exemple : dans le travail (salaire moindre), dans le logement (refus de louer), dans des endroits publics (défense d'entrer, d'aller dans une école).

B. Le racisme d'État ou politique

Il est inscrit dans la constitution même du pays qui crée des règlements basés sur l'exclusion de l'autre.
Exemple : Allemagne nazie, Apartheid

C. Le racisme légal

Il existe dans des lois à contenu discriminatoire, ou des lois qui ne sont pas appliquées de la même façon pour tous.

D. Le racisme scientifique

Il s'appuie sur la supposée objectivité des sciences pour élaborer des théories racistes.
Exemple : théories sur le quotient intellectuel : certains groupes humains sont supérieurs et d'autres inférieurs en vertu de la couleur de leur peau.

Stéréotypes et préjugés restent sur le plan des opinions, des idées. Le racisme débouche sur des actions; c'est un système qui prive de leurs droits certains individus ou groupes.

3. LES TROIS NIVEAUX DE RACISME : COMMENT SE CONSTRUIT LE RACISME?

Selon Sylvie Vincent, dans son article «Comment peut-on être raciste?», *Recherches amérindiennes au Québec*, vol. XVI, no 4, 1986, le racisme s'inscrit dans le contexte très large des rapports avec l'autre, en incluant les notions d'identité, de différence, d'altérité, etc. Elle établit trois niveaux pour la construction du racisme :

Le premier niveau traite du refus de l'autre :
L'étranger ou le vis-à-vis est refusé parce qu'il fait peur. Le raciste est une personne qui a peur : peur fondée sur une différence dite raciale qui s'inscrit dans un mécanisme de refus terrifié et agressif de l'Autre... Memmi appelle ce refus «hétérophobie».
Cette réaction dite naturelle de peur devant celui qui est identifié comme différent, Langaney l'appelle «autrisme».
Comment l'humanité construit-elle l'image de celui qui va être l'Autre ? Pourquoi la couleur de la peau importe-t-elle davantage que la taille ou le poids?

Le deuxième niveau traite du mépris et de la hiérarchisation de l'autre :
Chaque peuple a tendance à mépriser les autres et à les prendre comme boucs émissaires chaque fois qu'il y a tensions économiques, politiques ou autres. En temps de crise, il est utile d'avoir ce type de bouc émissaire.
Tout groupe humain a probablement son bouc émissaire qui varie selon les époques et dont il a d'autant plus besoin que son identité est mal assurée (les Québécois ont les Canadiens anglais, les Amérindiens ont les Blancs). Le bouc émissaire, cet étranger que l'on charge de tous les maux, permet d'instaurer une limite rassurante entre ce qui est «nous» et ce qui ne l'est plus.

On ne parle toujours pas de racisme.

Le troisième niveau traite de la justification du racisme par la science :
Après avoir identifié l'Autre, l'avoir refusé, classé comme inférieur, il faut alors justifier ces différentes opérations. Intervient alors l'explication scientifique qui rassure, car, selon Sylvie Vincent, «À la base, tous s'entendent pour dire qu'être raciste ce n'est pas d'abord et avant tout être agressif à l'égard d'un autre, mais c'est se justifier de l'être».
Le déterminisme biologique vient expliquer les différences. La sociobiologie, par exemple, attribue l'origine des institutions sociales au patrimoine génétique des individus. Elle sert particulièrement ceux qui cherchent à justifier la domination de certains groupes sociaux sur les autres.

À quoi ou à qui sert le racisme ?

Le racisme sert à consolider l'identité de ceux qui le pratiquent et à justifier leurs activités de conquête et de domination.

1. Le discours raciste sert à définir et à asseoir l'identité de l'Un en l'opposant à la présence de l'Autre.
2. Permet de justifier toutes les manifestations de domination de l'Autre (esclavage, colonialisme).

Approche pédagogique

Exposé magistral de la personne-ressource

Grille adaptée de D. Epstein, reproduite dans la revue *Impression*, décembre 1991 : annexe 2

Lectures suggérées :

Colette Guillaumin, L'idéologie raciste, genèse et langue actuelles, Mouton, Paris, 1972.

André Jacob, Le racisme au quotidien, Éditions CIDHICA, Montréal, 1991.

Albert Jacquard, Éloge de la différence, Éditions du Seuil, 1978, 220 pages.

Edmond Marc Lipiansky, «Communication, codes culturels et attitudes face à l'altérité», Intercultures, no 7, septembre 1989, p. 34.

Sylvie Loslier, «Le racisme : un rapport d'altérité», Identifier le racisme, Impression Cégep de Saint-Laurent, décembre 1991.

Sylvie Vincent, «Comment peut-on être raciste?», Recherches amérindiennes au Québec, vol. XVI, no 4, hiver 1986-1987.

Bloc 3 - 3 heures

LE RACISME AU QUOTIDIEN

Objectifs spécifiques

Acquérir certaines notions sur l'histoire du racisme au XX^{e} siècle.
Saisir la réalité du racisme au Québec et dans notre quotidien.
Acquérir des informations sur les différentes manifestations du racisme.

Contenu

1. Histoire du racisme : de l'Antiquité au XXe siècle

André Jacob trace l'histoire du racisme dans son livre *Le racisme au quotidien*, Éditions CIDHICA, Montréal, 1991. Il trace d'abord le racisme de l'Antiquité au XVIII^{e} siècle : à partir de citations d'auteurs des siècles précédents, André Jacob traite des grands courants de pensée dans la diffusion du racisme, dans le monde occidental. Par exemple, il relate qu'Aristote cautionnait l'esclavage : «ceux qui sont très inférieurs aux autres, sont par nature des esclaves et ont intérêt, comme tous les inférieurs, à vivre sous la tutelle d'un maître» (p. 27). La découverte de l'Amérique par Christophe Colomb marque une étape importante du racisme institutionnel. Le XVIII^{e} siècle marque un autre point important dans l'histoire de la pensée raciste : partageant la pensée des intellectuels de l'époque, Voltaire écrivait que «la race des nègres est une espèce d'hommes différente de la nôtre... on peut dire... leur intelligence... est fort inférieure» (p. 35).

C'est cependant le XIX^{e} siècle qui consacre vraiment le racisme : le racisme trouve ses premiers théoriciens et leur nouvelle trouvaille : le concept de race. Arthur de Gobineau a alors une influence réelle. Selon lui, «il existe trois races : la blanche, la noire et la jaune. Il n'y a aucune égalité entre elles; la race blanche, qui a créé et enrichi la civilisation, est la race élue»(p. 41).

Pour parfaire cette étude de l'histoire du racisme, il faut traiter aussi du néo-racisme et des mouvements d'extrême droite de cette fin de XX^{e} siècle.

2. Les manifestations du racisme au Québec

- les attitudes et les comportements : par exemple, les insultes, la dérision, la provocation, la violence ou la menace de violence, le harcèlement, l'exclusion
- les inscriptions sur les murs, l'affichage : les grafitti
- l'absence d'attention ou l'attention réduite que l'on porte aux membres des minorités visibles
- la sous-représentation des minorités visibles au sein des institutions publiques
- la discrimination directe : refus de louer un logement à un Noir

Nous avons choisi cinq domaines d'intervention où il nous semble y avoir du racisme :

A. Les politiques d'immigration

Jusqu'en 1967, les politiques qui ont géré le recrutement, la sélection et l'admission des immigrants au Canada ont été officiellement discriminatoires (taxes imposées aux Chinois, fermeture quasi totale des frontières à la population avant la deuxième guerre mondiale). Depuis, les critères de sélection ont oscillé entre l'expérience, la profession exigée, le pays de provenance, la langue, l'adaptabilité, etc.

Exemple : le dossier des domestiques étrangères.

B. L'école

Le traitement de la diversité ethnique dans les manuels scolaires a fait l'objet, il y a quelques années, d'études de Marie Mc Andrew et de Denis Blondin.

Exemple : les manuels scolaires et les stéréotypes véhiculés sur les «races», les autochtones.

C. Les médias

Les médias ont une responsabilité importante dans le traitement du racisme et dans l'éducation à la différence et à la tolérance.

Exemple : couverture médiatique de l'affaire Griffin-Gosset.

D. Le langage raciste

Le racisme s'apprend et les blagues racistes sont une des leçons enseignées à son école.

Exemple : utilisation des blagues racistes.

E. La police et le racisme

Depuis quelques années, les corps de police se sont vu accuser de racisme. Des événements dramatiques sont survenus, jetant le «doute» sur les agissements des policiers.

Exemple : affaire Marcellus François.

Approche pédagogique

Exposé théorique de la personne-ressource
Échanges entre les participants
Grille d'analyse de la discrimination : annexe 3
Étude d'un dossier de presse sur le racisme au quotidien

Lectures suggérées

Dossier de presse constitué des articles suivants :

Marie-France Abastado, «Comment éviter le piège de la discrimination?», *Magazine Le 30; Dossier : Eux et nous dans les médias*, décembre 1987.

Pierre Anctil, «Québec antisémite, non coupable!», *Actualité*, décembre 1991.

Christian Barrette, «Entre l'ignorance et la communication : les stéréotypes racistes», *Impression : Identifier le racisme*, décembre 1991.

Denis Blondin, *L'apprentissage du racisme dans les manuels scolaires*, Agence D'Arc, 1990.

Pierre Foglia, «Les flics», *La Presse*, 20 juillet 1991.

Agnès Gruda, «L'année des racismes» *La Presse*, 30 décembre 1991.

Colette Guillaumin, «Une société en ordre. De quelques-unes des formes de l'idéologie raciste», *Sociologie et sociétés*, vol. XXIV, no 2, automne 1992.

Jean-Claude Icart, «Le piège du racisme», *Relations : intégrer les immigrants*, octobre 1991.

Denis Langlois, «Le racisme est-il exagéré ou sous-estimé?», *La Presse*, 6 janvier 1992.

André Noël, «Racisme larvé à Montréal», *La Presse*, 28 novembre 1987.

Bloc 4 - 3 heures

INTERVENIR CONTRE LE RACISME

Objectifs spécifiques

Connaître les différents paliers d'intervention devant la discrimination.
Se doter d'outils pour intervenir devant la discrimination.
Trouver des pistes de solution pour une meilleure intervention pédagogique.
Inventorier quelques pistes d'intervention pour résoudre certains conflits en classe ou dans le collège.

Contenu

> «Le gouvernement du Québec condamne sans réserve le racisme et la discrimination raciale sous toutes ses formes.»

Gouvernement du Québec, Déclaration sur les relations ethniques et interraciales, 10 décembre 1986.

Il faut d'abord vaincre l'indifférence, le fatalisme et l'inaction, combattre les stéréotypes, les préjugés et la discrimination.
Il faut se connaître, s'accepter soi-même et être sensible au sort des autres.
Le respect des droits et libertés de tous et de toutes doit préoccuper tout le monde, car tôt ou tard, nos propres droits pourraient être menacés. Que puis-je faire si je suis témoin d'un acte de discrimination?

> **Un principe de base :** pour régler un problème, il faut agir d'abord au niveau où se situe le conflit et ne passer à d'autres niveaux que si l'on n'a pas trouvé de solution.
> Exemple : -un problème entre étudiants se règle d'abord entre étudiants.
> -un problème avec un enseignant se règle d'abord avec ce dernier.

1. SI VOUS ÊTES TÉMOIN D'UN ACTE DISCRIMINATOIRE

Une situation se présente sous vos yeux où quelqu'un est menacé dans l'un de ses droits ou libertés. Que peut-on faire en pareille situation ?

Exprimez votre désapprobation : le racisme se nourrit du silence! Il faut dire tout haut que vous n'approuvez pas.

Offrez de l'aide : la victime pourrait avoir besoin de réparation, par exemple.

Posez le problème au niveau des principes : surtout si ce n'est pas un cas isolé et que d'autres personnes pourraient en être victimes.

Toujours faire une bonne analyse de la situation :

- le conflit
- les personnes et institutions en cause
- les droits en jeu
- la nature du conflit
- les causes ou déclencheurs du conflit
- les solutions possibles

Qu'est-ce qui s'est passé exactement?
Quels sont les droits en cause ? est-ce un problème de discrimination ?
Quelles sont les personnes touchées par le problème ?
D'autres personnes ont-elles été victimes de semblables incidents?

2. SI VOUS CROYEZ ÊTRE VICTIME DE DISCRIMINATION, OU SI ON VOUS ACCUSE DE DISCRIMINATION

Comment réagir si l'on se croit victime de discrimination ?

- réagir fermement mais sans violence;
- essayer de contrôler son émotivité;
- ne pas trop dramatiser;
- respecter les divers niveaux d'intervention et procéder par étape.

Les différents niveaux d'intervention :

1. de personne à personne
2. supérieur immédiat et/ou Comité de grief
3. Direction générale ou conseil d'administration
4. Commission des droits de la personne

Face aux insultes, aux moqueries, aux menaces :

1 exprimer tout de suite ce que l'on ressent;
2 faire valoir son point de vue;
3 exiger le respect auquel toute personne a droit.

Face au harcèlement ou à une situation que l'on juge discriminatoire

Faire une analyse sérieuse de la situation avec le plus d'objectivité possible.

- Quels sont les faits? Qu'est-ce qui s'est passé?
- Quels sont les droits en cause ?
- Est-ce vraiment un problème de discrimination?
- Est-ce que cela se passe souvent?

Attention : tout n'est pas discrimination.

Exemple : ce n'est pas parce qu'on échoue à un examen qu'on est victime de discrimination.

- une taquinerie n'est pas une insulte.

Être victime de discrimination, c'est ne pas jouir des mêmes droits ou du même traitement que les autres dans un milieu donné.

Si l'analyse montre que l'on est bien victime de discrimination, il est alors temps d'agir.

3. QUE PEUT-ON FAIRE S'IL Y A VÉRITABLEMENT DISCRIMINATION?

A. Intervenir immédiatement

C'est la responsabilité du professeur de prendre position. Dès le début de la session, le professeur doit établir ses positions face à la discrimination; il doit aussi établir qu'il ne tolérera aucun comportement ou attitude discriminatoire en classe.

B. Essayer de régler le problème à l'intérieur du collège

1. D'abord par une action individuelle

La majorité des problèmes se règlent par une bonne discussion avec les personnes directement concernées.

Exemple :-
- d'étudiant à étudiant
- de professeur à étudiant
- de secrétaire ou personnel de soutien à étudiant
- d'employé à employeur

2. Ensuite par une action auprès de diverses instances à l'intérieur du collège

Le processus suit l'ordre des étapes ci-après :

- recours auprès de la personne;
- recours auprès du supérieur immédiat;
- recours auprès du comité de grief (s'il y a lieu) de l'Association des étudiants- comité de grief de l'unité de travail concernée;
- soumission de la recommandation du comité de recours aux intéressés en vue d'un règlement entre les parties;
- recommandation du comité de recours au directeur général;
- décision du directeur général ou, si celui-ci le juge à propos, du conseil d'administration.

C. Régler par une action à l'extérieur du Collège.

Porter plainte à la Commission des droits de la personne du Québec.

Approche pédagogique

Exposé magistral de la personne-ressource
Grille d'analyse de la situation : annexe 4
Étude de cas : annexe 5
Grille d'analyse de la discrimination : annexe 3
Procédure de la Commission des droits de la personne du Québec : annexe 6

Lectures suggérées

Louise Fortin, *Vivre en harmonie, guide sur la discrimination*, collège de Bois-de-Boulogne, Centre de ressources didactiques et pédagogiques, mai 1991.
Constance Leduc et Philippe-Robert De Massy, *Pour mieux vivre ensemble*, Modulo Éditeur, Commission des droits de la personne, 1988.
Esméralda Thornhill, *Le système scolaire face au multiculturalisme et au racisme : que faire? Que dois-je faire?*, Commission des droits de la personne, 1984.

Bloc 5 - 3 heures

LA PRÉVENTION DU RACISME EN CLASSE ET AU COLLÈGE

Objectifs spécifiques

Décrire les objectifs de l'éducation et d'une politique antiraciste.
Élaborer une argumentation dans le cadre d'une éducation antiraciste.

Contenu

1. ÉDUCATION À LA DIFFÉRENCE, À LA TOLÉRANCE, À L'INTERCULTUREL

Nous pouvons lutter efficacement contre les manifestations du racisme en prenant des moyens tels qu'une éducation et une politique antiracistes.

Éducation antiraciste

1. Comprendre les origines historiques du racisme.
2. Développer la capacité d'identifier ses manifestations actuelles.
3. S'approprier des moyens pour le surmonter et le combattre.

Politique antiraciste

1. Une prise de position claire de la part des autorités scolaires à l'égard du racisme, élaborée avec la participation de l'ensemble des groupes qui se côtoient à l'école
2. Des mécanismes de résolution des conflits raciaux et des manifestations de racisme à l'école, autant dans les comportements et les attitudes que dans l'organisation de l'école : évaluation, classement, orientation, participation aux activités

Importance des programmes d'éducation interculturelle qui comprennent entre autres :

1. inclusion, dans le projet éducatif de l'école, de valeurs et de préoccupations des groupes ethnoculturels qui composent l'école
2. inclusion, dans le contenu des cours, d'éléments permettant la connaissance et la valorisation des différentes cultures et groupes ethniques, particulièrement l'histoire, la géographie, la littérature, la religion, la morale, etc.
3. journées ou activités ethnoculturelles organisées par différents groupes ethniques ou par des personnes-ressources appartenant à ces groupes
4. échanges entre écoles
5. mise sur pied de programmes d'enseignement des langues d'origine
6. diversification des mesures d'aide à l'apprentissage offertes à tous

2. LA PRÉVENTION DU RACISME EN CLASSE ET AU COLLÈGE

- Les indications à mettre dans le plan d'études :
  - donner des consignes claires (sur les retards, le plagiat);
  - apporter de l'aide et du soutien (explication supplémentaire);
  - tenir compte du temps d'arrivée des immigrants au Québec, de leurs motifs d'immigration, de leurs conditions de vie au Québec.

- Des mesures à développer à d'autres niveaux dans le collège :
  - afficher la charte des droits;
  - faire connaître les mécanismes de recours;
  - travailler à une politique institutionnelle en matière interculturelle.

Approche pédagogique

Présentation théorique de l'éducation antiraciste par la personne-ressource
Tour de table des participants et des participantes : échanges sur les manifestations du racisme dans un collège
Travail en équipe : ajustements pédagogiques reliés à une pédagogie antiraciste

Lecture suggérée

Pierre-André Taguieff, *Face au racisme. Les moyens d'agir*, Tome 1, Éditions La Découverte, Paris, 1991.

BIBLIOGRAPHIE

BARRETTE, Christian. «La communication interculturelle et les stéréotypes racistes», *Médium/Sciences humaines*, no 36, été 1990.
Le racisme n'est pas qu'ignorance, il fait référence à un savoir construit, une méconnaissance. Le langage raciste fait état de cette méconnaissance.
L'auteur de cet article relate un exercice qu'il fait faire à des étudiants de niveau collégial, dans un cours intitulé «Race et racisme», à partir de stéréotypes relatifs à une dizaine de groupes ethniques vivant à Montréal.

BLONDIN, Denis. *L'apprentissage du racisme dans les manuels scolaires*, Agence D'Arc, 1990.
L'objet de cette recherche concerne la composante cognitive de l'idéologie raciste. L'auteur, à partir d'une enquête auprès d'étudiants québécois, vérifie la présence d'un système cognitif racialiste (dans le contenu des programmes et des manuels scolaires), qui sert de support à l'idéologie raciste.

Centre de recherche-action sur les relations raciales. *Guide des recours institutionnels pour les victimes de discrimination*, Montréal, 1990.
Le CRARR a rédigé ce guide, qui est un «mode d'emploi» des institutions publiques, para-publiques et privées qui répondent aux plaintes du citoyen et une analyse des points forts et des points faibles de ces institutions.

COLLECTIF. «La science face au racisme», *Le genre humain* , Éditions Complexe, 1986, 124 pages.
Le Genre humain dénonce les théories racistes qui prétendent s'appuyer sur la science. Dans ce numéro, des auteurs renommés comme Colette Guillaumin, Albert Jacquard, Léon Poliakov et quelques autres participent à la rédaction de textes sur la notion de racisme, les enjeux de la sociobiologie, etc.

Gouvernement du Québec. Direction de la coordination des réseaux, *Les rapports d'altérité : nous et les autres... les autres... les autres*, Cahier no 1, Service aux communautés culturelles, juin 1990, 155 pages.
Ce document est le premier d'un ensemble de cinq cahiers d'animation pour la formation à l'interculturel. La vocation première de ces documents est de servir de référence pour des sessions à l'éducation interculturelle. Chaque cahier présente des objectifs, des modules d'information et des activités pédagogiques.

FLEM, Lydia. *Le racisme*, Coll. Le monde de, Éditions MA, Paris, 1985.
À partir de thèmes comme génocide, étranger, stéréotype, préjugé, race..., cet ouvrage, écrit sous forme encyclopédique, trace un bilan théorique de la question et fait le point.

FORTIN, Louise. *Vivre en harmonie, Guide sur la discrimination, L'application de la Charte des droits et libertés du Québec dans les relations interethniques au collège*, collège de Bois-de-Boulogne, mai 1991.

GUILLAUMIN, Colette. *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Mouton, Paris, 1972.
Un classique sur le racisme! L'auteure, chercheure au CNRS à Paris, est une théoricienne sur l'idéologie raciste; elle aborde dans ce livre la définition du racisme, le concept de race, le racisme dans ses rapports avec la loi, le racisme invisible, etc.

GUILLAUMIN, Colette. «Une société en ordre. De quelques-unes des formes de l'idéologie raciste», *Sociologie et sociétés*, vol. XXIV, no 2, automne 1992, p. 13-23.
Cet article se propose de montrer qu'une forme idéologique, c'est-à-dire une vision du monde, ancrée dans la matérialité des rapports de fait et orientée vers une pratique concrète peut être abordée à trois niveaux de la réalité sociale : celui de l'évidence, celui de l'explicite et enfin celui où le projet, clairement politique, vise à la disposition de l'État et l'organise en vue d'une radicale séparation entre les humains.

ICART, Jean-Claude. «Le piège du racisme», *Relations*, Octobre 1991, no. 574
La revue *Relations* a publié ce numéro spécial sur l'intégration des immigrants. Jean-Claude Icart pose des questions importantes sur le racisme au Québec. Il mesure l'écart socio-économique des communautés jamaïcaine, haïtienne et vietnamienne avec les Québécois de souche.

IMPRESSION (Revue), *Identifier le racisme*, cégep de Saint-Laurent, décembre 1991.
LOSLIER, Sylvie, *Le racisme : un rapport d'altérité*, p. 3.
JACOB, André, *L'évolution du racisme dans les idées*, p. 8.
OUELLET, Fernand, *L'envers de la médaille*, p. 13.
SOTTOLICHIO, Rafaël, *Raciste, mon Q*, p. 20.
WITCHEL, Carl, *L'éducation antidiscriminatoire : une approche globale*, p. 22.
THÉRIAULT, Martin, *Éducation antiraciste*, p. 26.
BARRETTE, Christian, *Les stéréotypes racistes*, p. 28.
Numéro spécial de la revue *Impression*.
Plusieurs auteurs ont collaboré à ce numéro; de l'histoire du racisme à une éducation antiraciste, en passant par le langage raciste, ce document trace le portrait non seulement de l'idéologie raciste, mais aussi de la lutte contre le racisme.

JACQUARD, Albert. *Éloge de la différence*, Seuil, Paris, 1981.
Ce livre est un classique sur les notions de différenciations sociales et les définitions d'intelligence.

JACOB, André. *Le racisme au quotidien*, Éditions CIDHICA, 1991.
Ce livre s'inscrit dans une démarche pédagogique : c'est sous forme d'exposés que l'auteur décrit d'abord l'histoire du racisme, les concepts clés du racisme; ensuite, il analyse le rôle des médias à partir de deux cas particuliers, soit l'enquête sur la discrimination dans l'industrie du taxi, et l'enquête sur l'affaire Griffin-Gosset.

LEDUC Constance et Philippe-Robert De Massy, *Pour mieux vivre ensemble*, Modulo Éditeur, Commission des droits de la personne, 1988.
BROCHU, Ginette , Carole Deschamps et Constance Leduc, *Pour mieux vivre ensemble, Guide pédagogique*, Modulo Éditeur,Commission des droits de la personne, 1991.
Un document important publié par la Commission des droits de la personne. Il est appuyé par le guide pédagogique qui propose une série d'activités pédagogiques et d'animation aux étudiants de niveau secondaire et post-secondaire.

LIPIANSKY, Edmond Marc. «Communication, codes culturels et attitudes face à l'altérité», *Interculturel*, no 7, septembre 1989, p. 34.
L'auteur démontre dans cet article, que la communication interculturelle implique la prise en compte de la disparité des codes culturels et la conscience des attitudes et mécanismes psychologiques suscités par l'altérité.

MAGAZINE CEQ. *Droits humains, Québec/Canada : au pays du racisme tranquille*, printemps 1982.
Document spécial sur le racisme. Des articles de Micheline Labelle, Albert Jacquard, Marco Micone, Bernard Arcand et Sylvie Vincent.

McANDREW, Marie. *Le Tiers Monde dans les programmes et les manuels d'histoire et de géographie du secondaire au Québec*, Montréal, 1986, 206 pages.
L'étude porte sur un corpus de manuels de 1983-1984. Il aide à une bonne compréhension du problème du racisme dans les manuels scolaires québécois.

MEMMI, Albert. *Le racisme*, Collection Idées Gallimard, 1982, 220 pages.
«Le racisme est la valorisation, généralisée et définitive, de différences réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime, afin de légitimer une agression ou des privilèges.»
Cette définition d'Albert Memmi a été répandue dans le grand public grâce à son adoption par l'Encyclopaedia Universalis.
Ce document de réflexion, «Le racisme», fait le lien entre le racisme et la notion de différence et le racisme et l'oppression.

MOUVEMENT QUÉBÉCOIS POUR COMBATTRE LE RACISME. *Immigration, racisme et pluralisme*, Actes du forum tenu du 2 au 4 mai, 1986, Éditions CEQ, DGEA, 139 pages.
Ce document rapporte la synthèse des ateliers lors du forum sur l'immigration et le racisme, tenu les 2, 3, 4 mai 1986, à Montréal. Des ateliers comme le racisme et le milieu de travail, le racisme et les médias, les jeunes et l'école.

NOEL, Lise. *L'intolérance, une problématique générale*, Boréal-Compact, 1991, 308 pages.
Ce livre propose une magistrale synthèse des rapports de domination à partir de catégories biologiques (sexe), sociologiques (âge), socio-économiques (classes sociale), socioculturelles (ethnie); elle aborde aussi ces rapports de domination à partir de caractéristiques individuelles telles que l'orientation sexuelle, l'état mental ou intellectuel, l'intégrité physique et l'apparence (forme, taille, beauté).

POLIAKOV, Léon. *Le racisme*, Seguers, Paris, 1976, 156 pages.
L'humanité est-elle réellement divisée en races? Les sciences ont-elles confirmé ou détruit les théories racistes ? Dans ce livre, Poliakov et ses collaborateurs apportent des réponses scientifiques à ces interrogations. Ils démontrent que, même s'il est possible de chercher à classer le genre humain en sous-espèces ou variétés, rien ne justifie qu'à partir de différences culturelles la société occidentale ait imaginé des caractères raciaux au nom desquels elle s'est arrogé le droit d'exploiter, de dominer et d'humilier d'autres groupes d'humains.

REVUE RELATIONS, *Intégrer les immigrants*, octobre 1991, no 574.
Numéro spécial sur l'intégration des immigrants au Québec. Mentionnons les articles importants d'André Lamothe (*Intégrer en français*), de Julien Harvey (*Culture publique, intégration et pluralisme*), et de Jean-Claude Icart (*Le piège du racisme*).

TAGUIEFF, Pierre-André. *Face au racisme*, Éditions La Découverte, Paris, 1991, Tomes 1 et 2.
Ces documents s'interrogent sur les différentes façons de réagir face aux comportements racistes. Le premier tome présente un recensement des arguments xénophobes et racistes et y apporte des réfutations précises. Le deuxième tome explore les dimensions historiques, sociologiques, juridiques et politiques du racisme.

TATUM, Berverley Daniel. «Talking about race, learning about racism : the application of racial identity development theory in the classroom», *Harvard Educationnal Review*, vol. 62, no 1, printemps 1992.
Cet article relate une expérience concrète d'enseignement de la psychologie du racisme et de la théorie du développement du racisme, aux États-Unis. L'auteur traite de la difficulté d'introduire ces notions et il identifie trois sources principales de résistances chez ses étudiants : a) la race est considérée comme tabou : on ne parle pas de racisme; b) la plupart ont reçu une formation basée sur le fait que la société américaine est une société juste, reposant sur le mérite individuel; c) la plupart des étudiants sont capables de reconnaître qu'il y a du racisme chez les autres, mais ne peuvent identifier leur propre racisme.

VINCENT, Sylvie. «Comment peut-on être raciste?», *Recherches amérindiennes au Québec*, voi. XVI, no 4, 1986.
Dans ce numéro spécial sur le racisme et les relations interethniques, Sylvie Vincent identifie, entre autres, les niveaux de construction du racisme et la fonction du racisme.

WIEVIORKA, Michel. *L'espace du racisme*, Paris, Seuil, 1991.
C'est un livre théorique de base sur la question du racisme. L'auteur met en évidence les processus qui favorisent l'expression et l'extension du racisme : déstructuration politique ou sociale et réflexe d'identité communautaire. Il définit les tensions qui marquent en profondeur la société française et délimite ce qu'est vraiment l'espace du racisme.

Annexe 1

ÉTUDE DE CAS

Mustapha est nouveau au collège. Sa famille vient d'emménager à Montréal. Il est musulman pratiquant. Il demande à son professeur de mathématiques de l'exempter d'un examen parce qu'il doit assister à une fête religieuse importante dans sa religion. Le professeur refuse. Les parents déposent une plainte.

A. Quels sont les droits en cause par rapport à Mustapha?
B. En vertu de quels motifs de discrimination Mustapha peut-il se plaindre?
C. Doit-on accorder à un étudiant la permission de s'absenter pour des raisons religieuses ?
D. Que devrait être la position du professeur ?

A. Toute personne a le droit d'avoir les convictions religieuses de son choix ou de ne pas en avoir.

B. La religion est un des motifs de discrimination.

C. La Charte reconnaît la liberté de religion. En ce qui concerne l'application de cet aspect de la Charte, il n'existe pas de directives spécifiques au milieu de l'enseignement.

Les départements doivent tenir compte de la dimension religieuse. Cela ne signifie pas qu'il faut modifier le calendrier scolaire pour y intégrer toutes les fêtes religieuses. Tenir compte des croyances religieuses, c'est plutôt manifester une certaine ouverture d'esprit en acceptant de faire certains accommodements.

D. Voir «Recommandation de la Fédération des cégeps suite au jugement de la Cour suprême du Canada »

LA RELIGION : c'est un ensemble de croyances en une réalité qui dépasse l'être humain pour expliquer la vie humaine, lui donner un sens, et de rituels ou de pratiques qui se rattachent à ces croyances.

Dans votre école, les membres des minorités religieuses :

1. se font-ils imposer des croyances, des pratiques, un climat ou des valeurs qui ne correspondent pas à leurs convictions?
2. peuvent-ils, sans être pénalisés, participer à leurs propres célébrations religieuses, si celles-ci les amènent à s'absenter de l'école ?
3. peuvent-ils se regrouper à l'école en dehors des heures de cours pour mener des activités qui touchent à leur religion ?
4. font-ils l'objet de moqueries ou de dérision à cause de leurs convictions?

AUX: DIRECTEURS DES RESSOURCES HUMAINES

DE: ARLETTE BERGER, SERVICE DU CONTENTIEUX

DATE: 27 NOVEMBRE 1990

OBJET: OBLIGATIONS D'UN COLLÈGE FACE À UNE DEMANDE D'UN EMPLOYÉ DE S'ABSENTER DU TRAVAIL POUR DES MOTIFS D'ORDRE RELIGIEUX ET FARDEAU DE PREUVE REQUIS DEVANT LES TRIBUNAUX À LA LUMIÈRE D'UNE DÉCISION RÉCENTE DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

Un jugement rendu le 13 septembre 1990 par la Cour suprême du Canada vient apporter certaines précisions relativement aux obligations d'un employeur face à une demande d'un employé de s'absenter du travail pour des motifs d'ordre religieux et le fardeau de preuve requis par cet employeur advenant une contestation en cas de refus. Il s'agit de l'affaire Commission des droits de la personne de l'Alberta c. Central Alberta Dairy Pool et La Commission canadienne des droits de la personne, le Congrès juif canadien et l'Église adventiste du septième jour du Canada (no 20850).

Voyons d'abord les faits en litige:

Le litige origine d'une plainte déposée par un employé contre son employeur, alléguant que celui-ci avait refusé de continuer à l'employer en raison de sa religion, contrairement au paragraphe 7 (1) de la "Individual's Rights Protection Act" de l'Alberta. Notons que nous retrouvons une disposition semblable à l'article 16 de la Charte des droits et libertés de la personne .

Du 26 août 1980 au 4 avril 1983, le plaignant a été employé dans plusieurs postes du secteur de la production, à l'usine de transformation du lait exploitée par l'employeur, en Alberta. Il est devenu membre aspirant de la World Wide Church of God en février 1983. Cette église reconnaît le samedi comme jour du sabbat, une fête des Tabernacles de cinq jours à l'automne de même que cinq autres jours saints dans l'année. Elle demande à ses adeptes de ne pas travailler ces jours-là, bien que la désobéissance à cette règle ne soit pas sanctionnée.

Pour que son horaire de travail n'entre pas en conflit avec le début du sabbat, le plaignant a demandé à travailler pendant le premier quart le vendredi, ce qui lui a été accordé. Il a également exprimé le souhait de faire coïncider à l'avenir la période de ses vacances avec la fête des Tabernacles en automne mais des événements subséquents ont écarté l'examen de cette requête.

Le 25 mars 1983, le plaignant a demandé, par l'intermédiaire de son contremaître, l'autorisation de prendre un congé non payé le mardi 29 mars et le lundi 4 avril, pour observer deux jours saints, dont le dernier était le lundi de Pâques. En échange, il a offert de travailler d'autres jours en dehors de son horaire normal. Son contremaître lui a répondu qu'il serait autorisé à s'absenter le 29 mars mais que, en raison des impératifs de l'exploitation, sa présence au travail serait requise le lundi 4 avril.

Le lundi est une journée particulièrement chargée à l'usine. La réception du lait a lieu sept jours par semaine et le lait reçu en fin de semaine est préparé le dimanche pour la mise en conserve le lundi. Tout le lait ainsi reçu pendant la fin de semaine doit être rapidement mis en conserve le lundi afin d'éviter toute détérioration. Le lundi est aussi un jour d'expédition chargé. En cas d'absence d'un employé ce jour-là, pour cause de maladie ou autre situation urgente, le plan de secours mis en place dans la convention collective prévoit que les affectations sont réaménagées ou que le contremaître fournit son aide pour assurer la continuité des opérations, ou les deux.

Le plaignant a renouvelé sa demande et en a réitéré les motifs à son contremaître, à son délégué syndical ainsi qu'au directeur de succursale. Une rencontre entre ces personnes, en présence d'un représentant du syndicat, a eu lieu le 30 mars, date à laquelle le plaignant a été avisé par le directeur qu'il serait mis fin à son emploi s'il ne se présentait pas au travail le 4 avril. Le plaignant ne s'est pas présenté à son travail le 4 avril. Lorsqu'il y est revenu le 5 avril, il a constaté qu'un nouvel employé occupait son poste. Il avait été renvoyé.

Voyons ensuite les décisions des tribunaux inférieurs:

La commission d'enquête constituée en vertu de la loi d'Alberta a conclu que l'intimée avait exercé une discrimination contre le plaignant en contravention de l'article 7 de la Loi et elle lui a ordonné de verser à ce dernier une indemnité partielle pour salaire perdu. La Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a infirmé la décision de la commission d'enquête. La Cour d'appel de l'Alberta a confirmé ce jugement.

Voyons finalement la décision de la Cour suprême du Canada:

> *"L'employeur n'a pas imposé la présence obligatoire le lundi, sans exception. Il ressort clairement du dossier qu'il y avait des exceptions en cas de maladie, de situations d'urgence indéterminées et, on peut le supposer, de congés annuels. Un employé absent le lundi pour cause de maladie n'était pas automatiquement renvoyé. En fait, l'employeur avait prévu un plan d'urgence précisément pour parer à ces situations. De plus, rien dans la preuve n'indique que le plaignant ne s'est pas présenté régulièrement au travail, de sorte que la question de la présence régulière ne se pose pas dans le présent contexte. Il est vrai que le plaignant a demandé et reçu l'autorisation de s'absenter le vendredi 1er avril. Dans la mesure où l'employeur laisse entendre que la concession faite pour le vendredi était une considération pertinente quant à l'appréciation de la décision prise pour le lundi suivant, sa position porte à faux. L'employeur n'a allégué à aucun moment que sa décision au sujet du lundi aurait pu être différente si le plaignant n'avait pas, à sa demande, obtenu d'autres changements de quart. Au contraire, tout indique que l'employeur aurait refusé d'accorder au plaignant un congé le lundi pour des motifs religieux, quelles*

que soient les circonstances. De plus, il ne s'agit pas d'un cas où le plaignant a refusé de travailler le lundi en général. Sauf quelques rares exceptions, on ne peut soutenir non plus que les congés religieux (autres que le Lundi de Pâques) tomberaient le lundi. En l'espèce, le plaignant a simplement demandé une journée de congé un lundi en particulier. Dans ces conditions, la seule façon de décrire la règle de l'employeur serait de dire qu'il s'agit de "la présence obligatoire le lundi, sauf en cas de maladie ou autre situation d'urgence, l'obligation religieuse n'étant pas considérée comme une situation d'urgence aux fins de cette règle. Présentée à l'inverse, la règle interdisait l'absence le lundi pour cause d'obligation religieuse.

Voilà pour les commentaires préliminaires. Le pourvoi soulève les questions suivantes:

1. La règle de l'employeur est-elle une exigence professionnelle réelle au sens du par. 7(3) de la Loi?

2. Si la réponse à la question 1 est négative, l'intimée avait-elle toujours la faculté de démontrer qu'elle avait composé avec les croyances religieuses du plaignant tant qu'il n'en avait pas résulté pour elle une contrainte excessive?

3. Si la réponse à la question 2 est positive, l'intimée avait-elle, dans les faits, pris les mesures raisonnables pour composer avec les croyances religieuses du plaignant?"

Et voici les conclusions de l'honorable juge Wilson:

"La règle en cause en l'espèce concerne la présence obligatoire au travail le lundi sous réserve de certaines exceptions n'incluant pas l'obligation religieuse. Cette règle prend la forme d'une condition neutre d'application générale et n'est pas, en pratique, susceptible d'imposer une contrainte aux employés qui adhèrent aux confessions religieuses majoritaires. Son effet préjudiciable serait confiné aux adeptes de religions ou de sectes minoritaires comme, en l'espèce, un fidèle de la World Wide Church of God.

Compte tenu de mes conclusions sur les rôles respectifs de l'exigence professionnelle réelle de l'obligation d'accommodement, il convient de se limiter en l'espèce à l'examen des critères permettant d'établir la défense d'accommodement. La règle avait-elle un lien rationnel avec l'exercice de l'emploi et, dans l'affirmative, l'employeur a-t-il composé avec l'employé tant qu'il n'en a pas résulté pour lui une contrainte excessive?

L'opinion du juge McIntyre dans l'arrêt O'Malley fournit certaines indications sur la façon de vérifier s'il existe un lien rationnel entre une règle donnée et l'emploi. À la p. 551, il parle d'une "condition d'emploi adoptée honnêtement pour de bonnes raisons économiques ou d'affaires, également applicable à tous ceux qu'elle vise..." Comme en l'espèce, la règle en cause dans l'arrêt O'Malley prescrivait la présence au travail certains jours, en l'occurence deux samedis sur trois. La Cour a conclu que cette règle satisfaisait au premier volet du critère. Voici ce que dit le juge McIntyre:

Pour relier ce principe de l'accommodement aux faits de l'espèce, nous devons commencer par le principe selon lequel l'employeur est légalement autorisé à exploiter une entreprise et à l'ouvrir le samedi. Il est en conséquence autorisé à engager des employés à la condition qu'ils travaillent le samedi.

Il s'ensuit, à mon avis, que l'intimée est également autorisée en l'espèce à organiser ses activités de manière à arrêter la production en fin de semaine de sorte que le lundi est une journée particulièrement chargée. La condition d'emploi fixée par l'employeur satisfait donc au critère du lien rationnel avec le travail de transformation laitière.

Pour ce qui est de la question de l'accommodement raisonnable, ... je conclus que le plaignant était en l'espèce légalement autorisé à pratiquer sa religion et à ne pas être forcé de travailler le lundi 4 avril 1983, contrairement à ses croyances religieuses. C'est à l'employeur qu'incombe le fardeau de prouver qu'il s'est efforcé de tenir compte des croyances religieuses du plaignant, dans la mesure où cela ne comportait pas une contrainte excessive.

Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive mais j'estime qu'il peut être utile d'énumérer certains facteurs permettant de l'apprécier. J'adopte d'abord à cette fin les facteurs identifiés par la commission d'enquête en l'espèce - le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on obtiendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas.

En l'espèce, la commission d'enquête a conclu qu'en fait les questions du coût, de l'atteinte à la convention collective, du moral des employés et de l'interchangeabilité de la main-d'oeuvre ne posaient pas d'obstacles sérieux empêchant l'employeur de tenir compte des besoins religieux du plaignant en l'autorisant à s'absenter le lundi 4 avril 1983. De fait, il serait très difficile d'en arriver à une conclusion différente compte tenu de l'existence de mesures d'urgence pour parer aux absences sporadiques du lundi. Si l'employeur pouvait faire face à la maladie ou aux vacances d'un employé le lundi, il pouvait sûrement composer avec l'absence isolée d'un employé pour cause d'obligation religieuse. J'insiste à nouveau sur le fait que rien dans la preuve ne permet de penser que le plaignant se serait absenté régulièrement le lundi ou que sa fiche de présence laissait à désirer. Vu la preuve, la capacité de l'intimée de prendre en compte la situation du plaignant en cette occasion ne faisait aucun doute et, dans mon esprit, ne saurait être contestée. J'estime par conséquent que l'intimée ne s'est pas acquittée de son fardeau de prouver qu'elle a composé avec le plaignant dans la mesure où cela n'entraînait pas une contrainte excessive.

Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi et de rétablir la décision de la commission d'enquête."

Commentaires:

Ce jugement démontre bien le fardeau de preuve imposé à un employeur dans les cas de plainte pour discrimination fondée sur les croyances religieuses. Cette preuve est très exigeante. L'employeur doit démontrer de façon prépondérante "qu'il s'est efforcé de tenir compte des croyances religieuses du plaignant, dans la mesure où cela ne comportait pas une contrainte excessive" (les soulignés sont de la soussignée). Le plus haut tribunal du pays, sans définir de façon exhaustive ce qu'il entend par contrainte excessive, nous donne toutefois à titre d'exemples certains indices permettant de cerner davantage cette notion: coût financier, atteinte à la convention collective, moral du personnel et interchangeabilité des effectifs et des installations. La Cour précise que "l'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce que représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances."

Ainsi, lorsqu'un employé demande la permission de s'absenter de son travail pour des motifs fondés sur ses croyances religieuses, le collège devra prendre toutes les mesures nécessaires afin d'accommoder dans la mesure du possible cet employé avant de refuser cette demande. Advenant une plainte de cet employé, il devra être en mesure de prouver que ce refus était justifié et qu'il s'est efforcé de tenir compte des croyances religieuses de son employé "dans la mesure où cela ne comportait pas une contrainte excessive."

N'hésitez pas à communiquer avec la soussignée pour toute information concernant vos obligations légales face à une telle demande d'un employé.

/sh

Annexe 2

Karl Witchell, «L'éducation antidiscriminatoire : une approche globale», *Impressions*, collège de Saint-Laurent, décembre 1991, p. 25.

Grille d'Epstein

	HOMMES	FEMMES	BLANCS	NOIRS	ASIATIQUES	AMÉRINDIENS	HÉTÉRO-SEXUELS	HOMO-SEXUELS	PAUVRES	CLASSE MOYENNE	RICHES	AUTRES
MEMBRES DU PARLEMENT												
MEMBRES DE L'ASS. NATIONALE												
JUGES												
POLICIERS												
POMPIERS												
INSTITUTEURS												
PROFESSEURS (secondaire)												
PROFESSEURS (avant secondaire)												
MÉDECINS												
INFIRMIERS												
INGÉNIEURS												
COLS BLEUS												
SANS-ABRI												

Annexe 3

GRILLE D'ANALYSE DE LA DISCRIMINATION

	Est-ce que j'ai été témoin ?	*Est-ce que j'ai été victime ?*	*Que faire?*
1. ATTITUDES ET COMPORTEMENTS EN CLASSE - insultes - dérision - provocation - violence - menace de violence - harcèlement - exclusion - regroupements d'étudiants (parlent leur langue entre eux)			
2. AFFICHAGE - inscriptions sur les murs - affichage - blagues			
3. AU NIVEAU DU PERSONNEL ENSEIGNANT/PROFESSIONNEL/SOUTIEN/ADMINISTRATEUR - absence d'attention et d'intérêt envers certains élèves appartenant à des minorités - sous-représentation des minorités visibles au sein du personnel			
4. AU NIVEAU DE L'ÉTABLISSEMENT - mécanismes de résolution des conflits - affichage - regroupement d'étudiants - difficultés d'apprentissage			
5. MATÉRIEL DIDACTIQUE - représentation des minorités ethniques			

Annexe 4

GRILLE D'ANALYSE DE LA SITUATION

Source : Constance Leduc et Philippe-Robert De Massy, *Pour mieux vivre ensemble*, Modulo Éditeur, Commission des droits de la personne, 1988

COMMENT RÉSOUDRE UN CONFLIT :

1. Le conflit
Que s'est-il passé exactement ? _____

2. Les personnes et les institutions en cause
Quelles sont les personnes touchées par le problème? _____

3. Les droits en jeu
Quels sont les droits en cause ? _____

Ce problème en est-il un de discrimination ? _____

4. La nature du conflit
Le conflit est-il d'ordre interpersonnel, institutionnel ? _____

Est-ce que ça se passe souvent ainsi ? _____

D'autres ont-ils été victimes de semblables incidents? _____

5. Les causes et les déclencheurs du conflit
Qu'est-ce qui est à la base du conflit ? _____

6. Les solutions pour résoudre le conflit
À la lumière du principe de réciprocité,
inventoriez des solutions possibles. _____

Annexe 5

ÉTUDE DE CAS

Source : Guide de l'animateur, cahier no 3, *Le système scolaire, les minorités ethniques et l'éducation interculturelle*, Direction de la coordination des réseaux, 1990.

Scénario 1 : Une professeure accusée de discrimination

Sylvie enseigne dans une école où la clientèle s'est considérablement modifiée. Il y a dix ans, 95 % des élèves étaient des Québécois dits «de souche française», tandis que cette année, 68% des élèves viennent de différents pays, tels le Vietnam, le Sri Lanka, le Chili, Haïti, etc.

Sylvie s'est toujours fait un point d'honneur de soutenir, auprès de ses collègues, qu'elle traite tous ses élèves de la même façon et que son intérêt premier est de donner à tous la même chance de réussir leurs apprentissages et d'être en mesure de bien s'épanouir dans leur futur rôle social.

Brique dans la mare, elle est accusée, par Joseph, un élève de couleur, de discrimination raciale. Lors du travail pratique, elle lui aurait donné une note inférieure à celle de Paul, mais Joseph affirme qu'ils ont fait le travail ensemble à partir des mêmes données. Joseph soutient donc que, s'il avait été blanc, la note aurait été la même que celle de Paul.

Quelque temps plus tard, les propos tenus par Joseph se trouvèrent confirmés lorsque Sylvie affirma à une collègue «ne pas pouvoir le sentir».

ANALYSE DU SCÉNARIO

A. Quels sont les droits en cause par rapport à Joseph?
B. Quels sont les motifs de discrimination?
C. En vertu de quels motifs de discrimination Joseph peut-il se plaindre?
D. Quelle devrait être la démarche de Sylvie ?

A. Droit à l'instruction

Droit à la réparation

Droit à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur et de la réputation

B. Discrimination à partir de la race, de la couleur

Discrimination à partir de l'origine ethnique ou nationale

Négation de l'égalité à partir de clichés, stéréotypes

C. Traitement inégal qui correspond à une discrimination directe.

D. Comparer les réponses des participants en essayant de mettre l'accent sur toutes les démarches positives possibles, et non sur des recours judiciaires éventuels qui risquent de scléroser la situation.

Scénario 2 : Une querelle entre étudiants

Dans un cours de philosophie, le professeur donne un travail à faire en classe, en équipe de quatre personnes : il s'agit de travailler sur un texte et de répondre à une série de questions portant sur le texte. Les équipes se forment et le professeur remarque une jeune fille d'origine cambodgienne qui reste seule à travailler Au bout de quelques semaines, la jeune fille, qui continue de travailler seule, avoue au professeur qu'elle travaille seule parce que les étudiants refusent de faire équipe avec elle. Elle dit qu'elle comprend ce refus car elle a beaucoup de difficultés à parler français et surtout, elle l'écrit très mal.

Le professeur décide d'intervenir. Que doit-il faire?

ANALYSE DU SCÉNARIO

A. L'enseignant a-t-il l'autorité pour intervenir ?
B. Quelle serait votre première démarche ?
C. Quelles mesures de prévention pourraient être envisagées pour éviter que de tels événements se reproduisent?

A. Oui, l'enseignant a l'autorité administrative : il connait le problème et il se doit d'intervenir.

C. Intervenir, prendre position, servir d'intermédiaire, de conciliateur afin de rétablir la situation.

Régler le conflit là où il se situe réellement, c'est-à-dire auprès des étudiants. Si nécessaire, demander l'aide d'un collègue ou de la direction.

D. Au début de la session, bien expliquer à tous les étudiants les différents règlements de sa classe, ne jamais accepter qu'un étudiant soit tenu à l'écart, et promouvoir un code de vie.

Annexe 6

PROCÉDURE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

S'il y a plainte à la Commission des droits de la personne, la Commission a l'obligation de :

1. recevoir la plainte (art. 69-70)

La plainte peut être faite par téléphone ou par écrit.

La plainte peut être faite :

a. par la personne victime de discrimination,
b. par ses parents,
c. par une association dont elle est membre.

La personne qui porte plainte peut demander l'anonymat pendant toute la durée de l'enquête. La plaignante et les témoins sont aussi protégés contre toutes représailles (art. 83.1).

2. faire enquête (art. 74)

La personne chargée du dossier rencontre la personne plaignante et, s'il y a lieu, des témoins de l'incident ou de la situation. La personne plaignante peut se faire aider ou représenter par un avocat.

3. tenter un règlement à l'amiable (art. 81)

La Commission juge si la plainte est bien fondée, s'il y a vraiment discrimination. Si oui, elle doit tenter de régler le conflit entre les personnes en cause.

4. émettre une recommandation si le règlement à l'amiable est impossible.

Elle doit alors faire parvenir par écrit aux deux personnes mises en cause :

a. le résultat de son enquête,
b. la recommandation qu'elle estime juste,

Exemple : - que les insultes cessent.
- qu'il y ait des excuses publiques
- qu'une somme d'argent soit versée à titre de réparation.

c. le délai dans lequel la recommandation doit être suivie.

5. poursuivre au nom de la personne plaignante devant les tribunaux si la recommandation n'est pas suivie (art. 83).

GLOSSAIRE

AUTRISME

Réaction universelle à la différence. Toutes les différences, qu'elles soient physiques, sexuelles, culturelles, ou sociales font peur.

DROIT

1. le droit : c'est l'ensemble des règles susceptibles de sanction par l'État qui régissent les rapports entre les personnes constituant une société.
2. un droit : c'est la faculté de poser un acte, de jouir d'une chose, d'en disposer, d'exiger quelque chose d'une personne ou de l'État. Un droit définit l'obligation des autres à mon égard, et vice versa.
3. droits de la personne : c'est l'ensemble des revendications minimales de tout être humain à l'égard de ses semblables. Chaque personne en est titulaire par le seul fait d'appartenir à l'espèce humaine.

DISCRIMINATION

C'est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur un des 14 motifs reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, qui a pour effet d'empêcher une personne d'exercer un droit.

ÉDUCATION AUX DROITS

1. charte : c'est le nom que l'on donne à une loi à caractère fondamental, c'est-à-dire une loi qui a préséance sur les autres lois ou règlements.
2. diffamation : toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne.
3. égalité : c'est le rapport qui existe entre des êtres humains qui peuvent réclamer ou invoquer les mêmes droits et être protégés contre la discrimination.
4. réciprocité : c'est un rapport entre des personnes ou des groupes qui implique un échange de sentiments, d'obligations, de services semblables.
5. recours : c'est la possibilité de faire appel à quelqu'un ou à un organisme pour se défendre ou rechercher de l'aide.
6. réparation : c'est le fait de compenser pour des dommages causés par le non-respect d'un droit.(ex : de type matériel ou de type moral).
7. responsabilité : c'est prévoir et assumer les conséquences de ses gestes, réparer une faute, remplir un devoir, un engagement.

ETHNOCENTRISME

L'ethnocentrisme est la loyauté ou la fidélité envers le groupe d'appartenance défini sous l'angle de l'ethnie, accompagnée d'un jugement négatif et dévalorisant sur les autres ethnies. L'ethnocentrisme juge les autres du seul point de vue des valeurs et des normes du groupe d'appartenance.

HARCÈLEMENT

C'est l'action de soumettre une personne ou un groupe de personnes à des paroles, des actes ou des gestes répétés méprisants ou blessants qui portent atteinte aux droits de la personne.

PRÉJUGÉ

C'est une croyance, une opinion préconçue souvent imposée par le milieu, l'éducation, et fondée sur des stéoréotypes.

RACISME

C'est une théorie qui consiste à classer les êtres humains par races, pour ensuite les hiérarchiser, établir la supériorité de certains groupes sur d'autres.

On doit pouvoir délimiter le concept racisme comme désignant toute conduite de mise à part revêtue du signe de la permanence.

STÉRÉOTYPE

C'est une image toute faite, caricaturée, des membres d'un groupe, qui nous est imposée par le milieu ou la culture que l'on répète ou sur laquelle on agit sans jamais l'avoir soumise à un examen critique.
On attribue au stéréotype une fonction d'économie : pour ne pas devoir évaluer avec circonspection tous les aspects d'une nouvelle situation, en peser chaque élément, y réfléchir, en proposer une hypothèse explicative puis en vérifier le bien-fondé, l'individu y répond par la facilité et la rapidité d'une pensée préformée, d'une généralisation simplificatrice, d'un stéréotype partagé avec d'autres dans une même culture.

XÉNOPHOBIE

C'est l'action d'exprimer des sentiments d'hostilité, de peur envers les étrangers.

F I N